

Comité d'enquête du CABAMC

Matrice des compétences

21 juin 2021 - en cours de révision

Introduction

Le CABAMC assure la réglementation des professions d'agent de brevets et d'agent de marques de commerce conformément à la Loi, aux règlements, aux règlements administratifs, aux politiques du registraire et aux normes, principes et objectifs réglementaires. Son mandat consiste notamment à définir les normes d'éthique et de pratique à suivre et il se charge d'assurer leur respect par divers moyens, d'une manière équitable, transparente, efficace, proactive, axée sur l'atténuation des risques, fondée sur des principes et adaptée à chaque situation.

Pour le Comité d'enquête, cette approche réglementaire comprend la recherche de moyens de résoudre les plaintes le plus rapidement possible; l'adoption d'une approche réparatrice au traitement des plaintes qui vise à cerner et à réparer les préjudices, à encourager les agents à assumer la responsabilité de leurs actions et, lorsque c'est dans l'intérêt public, à aider les agents à apprendre de leurs erreurs plutôt que de simplement leur imposer des sanctions; et la prise de décisions claires, concises et bien étayées qui tiennent compte de tous les intérêts pertinents.

Objectifs de la procédure de plainte

La procédure de plainte a pour objectif de protéger et de promouvoir l'intérêt du public et de préserver l'intégrité des professions d'agent de brevets et d'agent de marques de commerce, conformément aux normes, aux principes et aux objectifs réglementaires du Collège. Elle vise notamment à :

- a. promouvoir et assurer la prestation éthique et compétente de services de brevets et de marques de commerce par les titulaires de permis;
- b. répondre aux préoccupations relatives à toute inconduite ou incompétence professionnelle, notamment à assurer une résolution rapide des plaintes lorsqu'il en va de l'intérêt public; et
- c. veiller au respect des normes d'éthique et de compétence professionnelles.

Procédure de plainte

Le registraire assume la responsabilité principale des transactions réglementaires avec les agents en formation, les titulaires de permis et le public, y compris la réception des demandes d'enquête en lien avec la conduite d'un titulaire de permis. Les personnes peuvent soit déposer une plainte directement, soit commencer par remplir un formulaire de demande de renseignements sur la conduite d'un agent pour déterminer si le registraire peut d'abord répondre à leurs questions ou préoccupations. Si ce n'est pas le cas, l'enquête peut aboutir au dépôt d'une plainte qui sera transmise au Comité d'enquête qui fournira des instructions sur la marche à suivre, mènera une enquête ou rendra une décision.

Le Comité d'enquête fournit des instructions concernant le déroulement des enquêtes. Si le Comité décide qu'il existe des preuves d'incompétence ou d'inconduite professionnelle, il doit transmettre l'affaire au Comité de discipline. Dans le cas contraire, le Comité peut statuer sur la plainte dans le respect de la loi, des règlements administratifs et de la politique sur les enquêtes liées aux plaintes.

Le Comité de discipline, représenté par le président seul, ou un groupe de trois ou cinq membres, entend les plaintes qui lui sont transmises par le Comité d'enquête.

Rôle du Comité d'enquête

Le rôle du Comité d'enquête¹ consiste à soutenir le Conseil d'administration dans son mandat de réglementation professionnelle et de protection du public en s'acquittant des responsabilités qui lui sont confiées en vertu des articles 37 à 50 de la Loi, des règlements et des politiques du registraire.

Responsabilités

Les responsabilités suivantes incombent au Comité d'enquête :

- soutenir la prestation éthique et compétente de services de brevets et de marques de commerce par les titulaires de permis;
- donner suite aux plaintes qui lui sont transmises par le registraire et aux situations irrégulières qu'il décèle;
- mener ou guider les enquêtes déclenchées par les plaintes pour faute professionnelle ou incompétence, et rendre des décisions conformément aux objectifs, aux normes et aux principes réglementaires;
- formuler des recommandations et des commentaires concernant des modifications à apporter aux règlements administratifs, aux politiques et aux procédures pour soutenir une procédure de plainte basée sur l'efficacité, l'efficacité, l'équité, la transparence et la responsabilité.

Composition du Comité

Le Comité dans son ensemble doit disposer des compétences, des connaissances, des qualités et de l'expérience nécessaires pour remplir ses obligations dans l'intérêt public. La plupart des membres du Comité ne sont pas titulaires d'un permis, ce qui permet d'assurer la participation directe du public aux travaux du Collège qui sont menés dans l'intérêt public. Les membres du Comité possèdent des connaissances et de l'expérience relativement aux professions d'agents de brevets et de marques de commerce et à la profession juridique. Ils sont également en mesure d'exprimer leur point de vue à titre de membres du public, que le Collège a pour mission de protéger.

¹ Nommé en vertu de l'art. 21(1) de la Loi.

Tous les membres du Comité ont l'obligation de suivre une formation préalable obligatoire. Au cours de leur mandat, ils sont également tenus de participer aux activités de formation continue jugées utiles par le président et le registraire.

Le président du Comité peut exiger le suivi d'une formation particulière supplémentaire.

Connaissances, compétences, qualités et expérience particulières

La matrice des compétences ci-dessous est utilisée pour :

- I. définir l'expérience, les connaissances, les compétences et les qualités particulières² exigées des membres du Comité d'enquête et du Comité dans son ensemble;
- II. faciliter les nominations qui permettront de combler les lacunes en matière de connaissances, de compétences, de qualités et d'expérience requises; et
- III. contribuer à recenser les besoins en formation et en perfectionnement professionnel de façon continue.

L'ensemble des membres doit démontrer/posséder :

Le Collège s'est engagé à respecter les principes fondamentaux d'équité, de diversité et d'inclusion, qui se reflètent dans la composition des comités et le niveau de sensibilité culturelle attendu des membres des comités.

² Le terme « connaissances » renvoie notamment au fait de comprendre la manière dont le CABAMC exerce ses activités, en principe et dans les faits, et de posséder une compréhension adéquate des principes en matière de risque et du processus d'obtention des brevets et des marques de commerce demandés; le terme « compétences » fait notamment référence à la capacité d'utiliser les technologies employées par le Collège afin de communiquer efficacement, tant à l'oral qu'à l'écrit, et de discerner et d'analyser les enjeux éthiques; le terme « expérience » désigne notamment le fait d'avoir pris part à des comités professionnels ou à des conseils d'administration, et d'avoir participé de manière efficace à des débats et à des prises de décisions en ligne et en personne;

Connaissances	Compétences
Loi sur le CABAMC	Communication orale efficace
Loi sur les brevets – règles et pratiques	Communication écrite efficace, y compris la rédaction de décisions motivées
Loi sur les marques de commerce – règlement et pratiques	Prise de décision collective et efficace
Règlements sur le CABAMC	Souci du détail
Code de déontologie du CABAMC	Organisation et gestion du temps
Politiques du registraire relatives au Comité d'enquête et à la procédure de plainte	Pratique et gestion des affaires
Principes du droit administratif, y compris l'équité et la justice naturelle	Enquêtes et évaluation des preuves factuelles
Droits reconnus par la Charte et droits de la personne	Tenue d'entrevues
Justice réparatrice et principes s'appuyant sur le mode substitutif de résolution des différends ³	
Principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accès à la justice ⁴	

³ La « justice réparatrice » et le mode substitutif de résolution des différends sont axés sur : la résolution précoce et informelle; la gestion efficace des conflits; la compréhension du contexte; la détermination et la réparation des préjudices réels; la responsabilisation; la proactivité, l'application de principes et l'adaptation aux situations plutôt que sur l'application de sanctions; l'évitement de la méthode axée sur la dénonciation, le blâme et la honte; et la recherche de solutions collaboratives.

⁴ Les « principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accès à la justice » sont étroitement liés aux compétences culturelles et comprennent les connaissances, l'expérience et les compétences nécessaires pour contribuer activement à la lutte contre la discrimination individuelle et systémique et la prévention de cette discrimination, pour cultiver des attitudes adaptées sur le plan des différences culturelles et pour garantir que les processus du Collège sont ouverts et accessibles à tous.

Expérience	Qualités
Réglementation professionnelle	Écoute active et solides aptitudes pour la communication
Procédures de la Cour fédérale et des tribunaux administratifs	Équitable, impartial et ouvert d'esprit
Lois en matière de secret professionnel et de protection des renseignements personnels	Courtois, respectueux et patient
Droit administratif ⁵	Assurer la confidentialité et faire preuve de discrétion
Services d'agents de brevets	Compétences culturelles ⁶
Services d'agent de marques de commerce	Éthique
Organisme à but non lucratif, organisme de réglementation et/ou autre service communautaire	Solide éthique de travail
Affaires et innovation	Professionnalisme et courtoisie
Conseil d'administration du CABAMC	Connaissance des technologies utilisées dans le cadre des activités du Comité
Éducation des adultes ⁷	Respecté par ses pairs
Aptitude à exercer, capacité et répercussions de la santé sur l'exercice de la profession ⁸	

⁵ Le « droit administratif » englobe notamment les principes d'équité, de justice naturelle, d'efficacité et de transparence ainsi que les quatre droits fondamentaux suivants des titulaires de permis : droit de connaître les faits qui leur sont reprochés et d'y répondre; droit à une décision impartiale; droit de s'attendre à ce que ce soit les personnes qui entendent la plainte qui rendent la décision; et droit à une décision dûment motivée. (Curriculum national de formation des arbitres de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada)

⁶ Le terme « compétences culturelles » fait référence à la capacité de comprendre les personnes de cultures différentes et de communiquer et d'interagir efficacement avec celles-ci; d'avoir conscience des conséquences néfastes des pensées et des comportements discriminatoires sur l'interaction humaine; d'acquiescer et de mettre en œuvre les compétences nécessaires pour atténuer les conséquences de ces influences afin de contribuer à la poursuite de la justice. (Rose Voyvodic, « Lawyers Meet the Social Context: Understanding Cultural Competence », *The Canadian Bar Review*, vol. 83, n^o 3, p. 564, 2006.)

⁷ L'expérience en matière d'« éducation des adultes » est précieuse, car elle permet de comprendre comment les adultes apprennent et comment évaluer si l'apprentissage a eu lieu, et de recenser ou mettre au point des occasions éducatives efficaces.

⁸ L'« aptitude à exercer » englobe la connaissance et la conscience d'une série de facteurs susceptibles d'avoir des répercussions sur la capacité d'un titulaire de permis à fournir des services de manière compétente et éthique, y compris un état physique, mental ou émotionnel ou une dépendance, ainsi que les moyens les plus efficaces de reconnaître et de traiter ces situations en vue d'assurer la protection du public.